

การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจใน การทำงาน

Human Development Index Quality of Work Life

วัดความพึงพอใจของบุคลากร เป็น 4 มิติ คือ

1. ด้านการทำงาน
2. ส่วนตัว
3. เศรษฐกิจ และ
4. สังคม

- ขั้นตอนการดำเนินการเสริมสร้างความพึงพอใจมี 4 ขั้นตอนคือ
- 1. กำหนดนโยบาย
- 2. ทีมงาน
- 3. กำหนดวัตถุประสงค์
- 4. กำหนดแผนงาน/โครงการ
- ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการเสริมสร้างความพึงพอใจ คือ
- 1. องค์การให้ความสำคัญ
- 2. ความมุ่งมั่นของผู้บริหาร
- 3. นโยบายชัดเจนต่อเนื่อง
- 4. การมีส่วนร่วม

- กระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผูกพัน มีดังนี้
- 1. วิเคราะห์ SWOT สภาพแวดล้อมภายในองค์กร
- 2. สรุปผลการวิเคราะห์เป็นถ้อยแถลงที่แสดงถึงเจตนารมณ์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร
- 3. กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์และยุทธศาสตร์การพัฒนา จากถ้อยแถลงกับผลการวิเคราะห์ SWOT ที่ได้จากข้อ 1.
- 4. กำหนดแผนงาน/โครงการและกิจกรรม พร้อมกำหนดผู้รับผิดชอบและระยะเวลาในการดำเนินการ จากประเด็นยุทธศาสตร์ที่ได้จากข้อ 3.

- สรุปปัจจัยแห่งความสำเร็จการเสริมสร้างความพอใจในการทำงานของ
กรมชลประทานที่สำคัญ คือ 1. การเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการ
ทำงาน 2. การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และถ้อยแถลง
โดยสรุปคือ “บุคลากรได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้
ความสามารถ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และได้รับการพัฒนาสมรรถนะ
การปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ ด้วยเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยและ
เหมาะสม มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายงานอย่างชัดเจน โปร่งใสและ
เป็นธรรม ปรับปรุงอาคารสถานที่ให้ปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดี
สนับสนุนการทำงานทีมและเรียนรู้จากการทำงาน เป็น Happy
Work Place and Work Place Learning”

- องค์การจะบรรลุวิสัยทัศน์ และพันธกิจ ได้อย่างมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อบุคลากรมีสมรรถนะ มีความรักและผูกพันกับองค์กร เกิดค่านิยมร่วม **Water for All** ก็ต่อเมื่อบุคลากรมีความพอใจและพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จบการนำเสนอ